

## **МОТИВАЦІЯ ТА СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ**

**Погорелова Т.О., Мартинюк С.М.**

*Національний технічний університет  
«Харківський політехнічний інститут»,  
м. Харків*

Мотивація й стимулювання є вирішальним фактором в управлінні персоналом. Процес управління персоналом, як і будь-який інший управлінський процес, включає такі складові, як: планування, організацію, мотивацію та контроль.

Мотивація персоналу – це процес використання внутрішніх та зовнішніх стимулів, за допомогою яких працівників спонукають до активної діяльності, щоб досягнути тих чи інших власних та організаційних цілей[1]. Варто зауважити, що максимального мотивуючого ефекту можна досягти лише тоді, коли є оптимальна система мотивації, що поєднує як матеріальне, так і нематеріальне стимулювання праці.

Матеріальне стимулювання праці: основна заробітна плата; преміювання робітників; доплати та дотації на житло, на харчування; персональні надбавки; разові грошові заохочення (грошові подарунки з нагоди весілля, ювілею, народження дитини); нарахування відсотків за перевиконання плану[2].

Нематеріальне стимулювання праці: кар'єрний зріст, підвищення кваліфікації робітника; стимулювання працівників наданням вільного часу; надання соціальних послуг (медичне страхування, відпочинок, харчування, відпустка, тощо); корпоративні заходи; навчання (проходження курсів, інтенсивів, тренінгів); особливі винагороди (подарункові сертифікати, білети до театру, абонемент на відвідування спортзалу, тощо); колективні нагороди (почесні грамоти, усна чи письмова подяка, запис у трудовій книжці, фотографія на дошці пошани, тощо).

Отже, ефективна мотивація до праці, повинна включати в себе не лише нагороди та премії, потрібно залучати і такі мотивуючі засоби як: прохання, порада, навіювання, вказівка, розпорядження. Проте всі ці засоби мотивування не будуть діяти поки вони не стануть включати в свою сферу інтереси, потреби, бажання, зацікавленість працівника. Необхідно формувати в кожного працівника почуття власника, залучати людей до праці згідно з їхніми здібностями. Треба забезпечити такі умови, за яких працівник буде прагнути безперервно розвивати свої здібності та реалізувати їх на практиці. Тому потрібно розробляти таку систему мотивації персоналу, щоб була підвищена продуктивність праці, а також стимулювала творчі ініціативи у колективі.

### **Література:**

1. Погорелова Т. А. Оценка эффективности системы мотивации / Т. А. Погорелова // Вестник Нац. техн. ун-та "ХПИ" : сб. науч. тр. Темат. вып. : Технический прогресс и эффективность производства. – Харьков : НТУ "ХПИ". – 2012. – № 51 (957). – С. 145-151.
2. Погорелова Т. О. Моральне та матеріальне стимулювання праці на сучасному етапі ринкових відносин / Т.О. Погорелова, В.А. Юрченко // Вісник Нац. техн. ун-ту "ХПИ" : зб. наук. пр. Темат. вип. : Технічний прогрес і ефективність виробництва. – Харків : НТУ "ХПИ". – 2015. – № 26 (1135). – С. 96-102.